

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2022, 9(1), 61-82
DOI: 10.22055/jiops.2023.43044.1334

Received: 14.02.2022
Accepted: 14.09.2022

The Role of Dark Personality Traits in Predicting Counterproductive Work Behaviors

Rahim Yousefi^{1*}, Behnam Yousefi²

1. Associate Professor, Department of Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran
2. MA in Economical Science, Islamic Azad University, Branch of Urmia, Urmia, Iran

Citation: Yousefi, R., & Yousefi, B. (2022). The role of dark personality traits in predicting counterproductive work behaviors. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 61-82.

Abstract

Introduction

One of the important issues in the field of employee differences in terms of the tendency towards counterproductive work behaviors is the personality traits. Individual and organizational performance has a direct relationship with the behaviors and personality traits of employees. The purpose of the present research was to study the role of dark personality traits (Machiavellianism, psychopathy, narcissism, sadism and spitefulness) in predicting counterproductive work behaviors (misuse, production deviance, sabotage, theft, withdrawal).

Method

The statistical population was the employees of the governmental and non-

* **Corresponding Author:** Rahim Yousefi
Email: yousefi@azaruniv.ac.ir



© 2022 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

governmental offices and organizations of Khoy City, 200 employees were selected as statistical sample through a convenient sampling method. Instruments included Dark Personality Traits and the Counterproductive Work Behavior Questionnaires. Data were analyzed using correlation and stepwise regression methods through SPSS 23 software.

Results

The results showed that dark personality traits, including: Machiavellianism, psychopathy, narcissism, sadism and spitefulness are related significantly with counterproductive work behaviors (misuse, production deviance, sabotage, theft, withdrawal) and psychopathy have relationship to all counterproductive work behaviors. Regression analysis showed that the misuse behaviors ($R^2=0.22$) by Machiavellianism, psychopathy and narcissism; The production deviance ($R^2=0.24$) by psychopathy, sadism and spitefulness; The sabotage ($R^2=0.12$) by psychopathy and sadism; The theft ($R^2=0.08$) by psychopathy; And finally, the withdrawal ($R^2=0.13$) was predicted by psychopathy and narcissism.

Discussion

Personality traits and especially abnormal personality traits are in the first row of influential factors in ineffective and counterproductive work behaviors. In this way, they can be considered as strong predictors of different forms of deviant behaviors in the workplace. It can be concluded that personality traits are one of the most important predictors of counterproductive work behaviors. One of the important applications of the findings is that through these personality analyses it is possible to identify personality patterns that are effective in counterproductive work behaviors that leads to some costs for organizations and industries.

Keywords: dark personality traits, job behaviors, counterproductive work behaviors

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۲۵

بهار و تابستان ۱۴۰۱، ۹(۱)، ۸۲-۶۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۲۳

DOI: 10.22055/jiops.2023.43044.1334

نقش صفات پنج‌گانه تاریک شخصیت در پیش‌بینی رفتارهای شغلی مخرب

رحیم یوسفی^{۱*}، بهنام یوسفی^۲

۱. دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

۲. کارشناس ارشد علوم اقتصادی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران

چکیده

یکی از موضوعات مهم در زمینه تفاوت کارکنان از نظر گرایش به رفتارهای شغلی مخرب، بحث صفات شخصیتی است. عملکرد فردی و سازمانی با رفتارها و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان رابطه مستقیم دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش صفات پنج‌گانه تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی، خودشیفتگی، دیگرآزاری و کینه‌توزی) در پیش‌بینی رفتارهای شغلی مخرب (سوءاستفاده، اخلال در تولید، خرابکاری، سرقت، ترک شغل) بود. برای این منظور تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان ادارات و سازمان‌های دولتی و غیردولتی شهر خوی به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و با استفاده از پرسش‌نامه‌های صفات پنج‌گانه تاریک شخصیت و فهرست رفتارهای شغلی مخرب مورد آزمون قرار گرفتند. داده‌های گردآوری شده با استفاده از روش همبستگی و رگرسیون گام‌به‌گام و به‌وسیله نرم‌افزار SPSS-22 مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که صفات تاریک شخصیت که شامل ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی، خودشیفتگی، دیگرآزاری و کینه‌توزی بود با رفتارهای شغلی مخرب یعنی، سوءاستفاده، اخلال در تولید، خرابکاری، سرقت، ترک شغل رابطه معنی‌دار دارند و در این میان جامعه‌ستیزی با همه رفتارهای شغلی مخرب مرتبط بود. تحلیل رگرسیون نشان داد که سوءاستفاده ($R^2=0/22$) به‌وسیله ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی؛ اخلال در تولید ($R^2=0/24$) به‌وسیله جامعه‌ستیزی، دیگرآزاری و کینه‌توزی؛ خرابکاری ($R^2=0/12$) از طریق جامعه‌ستیزی و دیگرآزاری؛ سرقت ($R^2=0/08$) از طریق جامعه‌ستیزی؛ و درنهایت ترک شغل ($R^2=0/13$) به‌وسیله جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی پیش‌بینی شد. ویژگی‌های شخصیتی و به‌ویژه ویژگی‌های شخصیتی نابهنجار، در ردیف اول عوامل تأثیرگذار در رفتارهای شغلی مخرب

* نویسنده مسئول: رحیم یوسفی

رایانامه: yousefi@azaruniv.ac.ir

قرار دارند. به این ترتیب می‌توان آن‌ها را پیش‌بینی‌کننده قوی برای انواع مختلف رفتار مخرب در محیط کار در نظر گرفت. می‌توان نتیجه گرفت که صفات شخصیتی یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رفتارهای شغلی مخرب هستند. یکی از کاربردهای مهم یافته‌ها این است که از طریق این تحلیل‌های شخصیتی، می‌توان الگوهای شخصیتی مؤثر در رفتارهای شغلی مخرب را که هزینه‌های مادی و اجتماعی برای سازمان‌ها و صنایع به همراه دارد، شناسایی کرد.

کلیدواژگان: صفات تاریک شخصیت، رفتارهای شغلی، رفتارهای مخرب

مقدمه

علاقه به پژوهش درباره نقش ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در رفتارهای شغلی افزایش یافته است (Zettler, 2020). عملکرد فردی و سازمانی، وابستگی مستقیمی با رفتارها و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دارد (Chughtai et al., 2020). در این زمینه (Aghayousefi et al., 2017) مطرح کرده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در شرایطی همبستگی قوی دارند که یک صفت شخصیتی با محتوای شغل مرتبط باشد. در یک دهه گذشته، علاقه به مطالعه رفتارهای مخرب در محیط کار افزایش یافته است، زیرا این دسته از رفتارها نقش مهمی در کاهش عملکرد شغلی و افزایش هزینه‌های سازمانی دارد (Aghaz et al., 2016). رفتارهای شغلی مخرب (counterproductive work behavior)، رفتارهای خودسرانه‌ای هستند که هنجارها و اصول پذیرفته‌شده یک سازمان را نقض می‌کنند و در نتیجه دستیابی به اهداف شخصی کارکنان، اهداف سازمان و یا هر دو را به خطر می‌اندازند (Afshari, 2016). این رفتارها به اعمال داوطلبانه‌ای اشاره دارد که توسط کارکنان انجام می‌شود و هدف آن آسیب‌رساندن به سازمان است. این تعریف طیف گسترده‌ای از رفتارهای مخرب از جمله اتلاف منابع سازمان، سرقت، درگیری بین‌فردی، درگیری فیزیکی و سایر رفتارهای مخرب را شامل می‌شود (Sypniewska, 2020). رفتارهای شغلی مخرب می‌توانند به دو شکل سرکشی در برابر موجودیت سازمان و سرکشی بین‌فردی که نشانگر کج‌رفتاری در برابر دیگر اعضای سازمان است، متجلی شوند (Afshari, 2016). رفتارهای مخرب یا نابهنجار، سالانه منجر به از دست رفتن میلیاردها دلار در سازمان‌ها و صنایع دنیا می‌شود (DeShong et al., 2015).

یکی از موضوعات مهم در زمینه تفاوت‌های کارکنان از لحاظ گرایش به رفتارهای شغلی مخرب، بحث صفات شخصیتی است (Zettler, 2020). روان‌شناسان صنعتی و سازمانی مطرح کرده‌اند که رفتارهای پرخاشگرانه، عدم همکاری، رفتارهای غیراخلاقی و هیجان‌های منفی در محیط کار بخشی از رفتارهای شغلی مخرب هستند (Cohen, 2016). جستجو برای شناسایی پیشایندهای شخصیتی رفتارهای شغلی مخرب آشکار ساخته است که صفات تاریک شخصیت منجر به رفتارهای منفی در محیط‌های کار می‌شوند (Özsoy, 2018).

در دو دهه گذشته افزایش چشمگیری در آن دسته از تحقیقات تجربی وجود داشته است که به درک جنبه‌های تاریک شخصیت (dark personality) اختصاص پیدا کرده‌اند. صفات تاریک شخصیت فرمول‌بندی جدید و پرطرفداری است که به سرعت در حال رشد است (Paulhus & Williams, 2002; Yousefi & Piri, 2016; Yousefi & Imanzad, 2018). این تحقیقات در شرایطی گسترش یافته است که بر سر این موضوع که تعداد و ماهیت جنبه‌هایی از شخصیت که باید تاریک تلقی شوند، وفاق و همسویی آشکاری وجود ندارد (Zeigler-Hill & Marcus, 2016; Yousefi & Imanzad, 2018).

مدل اولیه با سه ویژگی خودشیفتگی (narcissism)، ماکیاولیسم (machiavellianism) و جامعه‌ستیزی (psychopathy) فرمول‌بندی شد که با اصطلاح سه‌گانه تاریک (dark triad) شناخته شد (Paulhus & Williams, 2002)، از میان سه صفت تاریک شخصیت، مؤلفه خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی مفاهیمی آشنا و دارای پیشینه نظری و پژوهشی غنی در حوزه روان‌شناسی بودند، ولی مؤلفه سوم از حوزه فلسفه و تحت تأثیر اندیشه‌های نیکولای ماکیاولی در قرن شانزدهم وارد این مجموعه شد (Yousefi et al., 2021). دو پژوهشگر با نام‌های کریستی و گیز اولین کسانی بودند که از چشم‌انداز روان‌شناختی به پدیده ماکیاولیسم پرداخته و به عنوان یک ویژگی شخصیت، نگرش به جهان و نوعی رفتار توصیف کرده‌اند (Bereczkei, 2018).

اولین مؤلفه از صفات سه‌گانه تاریک شخصیت، خودشیفتگی است که به احساسات مبالغه‌آمیز بزرگ‌منشی، غرور، غرق شدن در خویش و محق بودن اشاره دارد (Paulhus & Williams, 2002). خودشیفتگی در جنبه‌های مختلف عملکرد بین‌فردی تداخل ایجاد می‌کند،

چون دیگران از گرایش‌های استثمارگرانه، خودمحوری و بزرگ‌منشی فرد خودشیفته به ستوه می‌آیند (Yousefi & Piri, 2016). جامعه‌سنجی، بیشترین مشکل‌آفرینی را در مجموعه صفات سه‌گانه تاریک دارد و با ویژگی‌هایی مانند تکانش‌گری، هیجان‌طلبی، سنگدلی، گستاخی و پرخاشگری بین‌فردی مشخص می‌شود (Yousefi & Imanzad, 2018). سومین مؤلفه صفات سه‌گانه تاریک شخصیت، ماکیاولیسم است که به احترام اندیشه‌های نیکولا ماکیاولی به این نام معروف شده است. ماکیاولیسم منعکس‌کننده یک جهت‌گیری به شدت خودخواهانه است که در آن فرد تمایل دارد تا از هر وسیله‌ای مانند فریب‌کاری، تقلب، بهره‌کشی برای رسیدن به اهداف خودش بهره‌بردار (Yousefi & Imanzad, 2018).

برخی از پژوهشگران مطرح کرده‌اند که صفات سه‌گانه تاریک شخصیت باید به فرمول -بندی جدیدی با عنوان صفات چهارگانه تاریک (dark tetrad) شخصیت توسعه یابد که در آن مؤلفه دیگرآزاری (sadism) به این مجموعه اضافه می‌شود (Chabrol et al., 2009; Buckels et al., 2013). دیگرآزاری، لذت بردن از رنج دیگران است. (Pinker, 2011) حالت خفیف‌تری از این پدیده را تحت عنوان دیگرآزاری نرم یا دیگرآزاری روزمره مطرح کرده است که اغلب به صورت آزارگری غیرجنسی بروز می‌کند و در افراد جوامع مختلف رایج بوده و به نظر می‌رسد که از لحاظ آماری به‌طور طبیعی توزیع شده است. افراد آزارگر به دنبال فرصت برای درگیر شدن در فعالیت‌های روزمره خصمانه یا آزارگرانه هستند. لازم است ذکر شود که در مقایسه با افراد جامعه‌سنجی که در روابط بین‌فردی خودشان به دیگران اهمیتی نمی‌دهند، افراد آزارگر در مسیر اهداف خودخواهانه خودشان ممکن است به دیگران آسیب نیز بزنند (Zeigler-Hill & Marcus, 2016; Yousefi & Imanzad, 2018). اخیراً برخی پژوهشگران ادعا کرده‌اند که مدل چهارگانه صفات تاریک می‌تواند به مدل پنج‌گانه تاریک (dark pentad) گسترش یابد و تصور صفات تاریک شخصیت حتی با مؤلفه‌های بیشتر دور از ذهن نیست (Zeigler-Hill & Marcus, 2016). این پژوهشگران پیشنهاد کرده‌اند که کینه‌توزی (spitefulness) به‌عنوان پنجمین مؤلفه در مجموعه صفات تاریک شخصیت در نظر گرفته شود (Marcus et al., 2014). (Marcus et al., 2014) بحث کرده‌اند که سازه کینه‌توزی در پژوهش‌های حوزه روان‌شناسی شخصیت فراموش شده است و کمتر توسط روان‌شناسان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. این اصطلاح

بیشترین توجه پژوهشی را از طرف پژوهشگران حوزه زیست‌شناسی تحولی و اقتصاد رفتاری دریافت کرده است (Marcus, et al, 2014). روان تحلیل‌گران کینه را به گرایشی نسبت می‌دهند که در آن فرد به خودش آسیب می‌زند تا دیگران را تنبیه کند؛ برای نمونه افراد مبتلا به اختلال شخصیت مرزی که به خودشان آسیب می‌زنند تا افراد مهم اطرافشان را تنبیه کنند. کینه‌توزی شامل یک عنصر خودآسیب‌رسان است که می‌تواند به‌عنوان یک انگیزه نیرومند با پیامدهای روان‌شناختی، بین‌فردی و اجتماعی منفی و جدی همراه باشد. در بسیاری از آسیب‌های فردی و اجتماعی مانند خودکشی، تروریسم و جدال برای طلاق و حتی پدیده فرار مالیاتی می‌توان رد پای کینه‌توزی را مشاهده کرد (Yousefi et al., 2021).

Spector et al. (2006) مدل پنج مؤلفه‌ای رفتارهای مخرب را معرفی کردند که شامل مؤلفه‌های سوءاستفاده (Abuse) (رفتارهای آسیب‌رسان و ناپسندی که دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد)، اخلال در تولید (Production deviance) (انجام تعمدی نادرست وظایف شغلی و ایجاد زمینه برای بروز مشکل)، خرابکاری (Sabotage) (تخریب محیط فیزیکی)، سرقت (theft) و ترک کار (Withdrawal) (اجتناب از کار از طریق غیبت یا تأخیر) است. ویژگی مهم مدل پنج مؤلفه‌ای رفتارهای شغلی مخرب این است که در کنار مدل نظری به‌واسطه یک پرسش‌نامه نیز معرفی شده است که امکان سنجش رفتارهای شغلی مخرب را امکان‌پذیر می‌سازد.

درک رابطه صفات شخصیت با رفتارهای شغلی مخرب می‌تواند به حساسیت بیشتر سازمان‌ها و تدوین الگوهایی در زمینه انتخاب و گزینش کارکنان و نیز تدوین برنامه‌های آموزشی برای کاهش تأثیرگذاری این صفات بر عملکرد شغلی کارکنان منجر شود و در نتیجه در بلندمدت به تضمین بهره‌وری دامن‌زند. رفتارهای مخرب شغلی پیامدهای منفی متعددی دارند که می‌توانند شامل ضرر و زیان‌های مالی و نیز خدشه‌دار شدن وجهه سازمان شود (Afshari, 2016). نتیجه یک مطالعه فراتحلیل نشان می‌دهد که شخصیت یک از مهم‌ترین جنبه‌های تفاوت‌های فردی است که می‌تواند با رفتارهای مشکل‌آفرین در سازمان مرتبط باشد (Kish-Gephart et al., 2010).

O'Boyle et al. (2012) از طریق فرا تحلیل پژوهش‌های انجام‌شده نشان دادند که صفات سه‌گانه تاریک شخصیت با رفتارهای شغلی مخرب رابطه دارند. کارکنان دارای نمره بالا در

ماکیاولیسم اغلب در اشکال بین فردی رفتارهای مخرب شغلی مانند بدرفتاری با همکاران و خیانت درگیر می‌شوند. آن‌هایی که دارای امتیاز بالایی در خودشیفتگی هستند بیشتر به اختلاس، قلدری و جرم‌های طبقه یقه‌سفید روی می‌آورند. در نهایت جامعه‌سنجی با رفتارهای خشن‌تر، خطرناک‌تر و پرخاشگرانه در محیط کار مرتبط است.

Jonason & O'Connor (2017) دریافتند که افراد دارای صفات روان‌پریشی و ماکیاولیسم، تمایل به استفاده از روش‌های میان‌بر و زودبازده در محیط کار نقش دارند (James et al. (2014). گزارش کردند که نمرات بالا در صفات تاریک شخصیت با سطوح بالای احساس لذت و شادی از مشاهده عملکرد منفی همکاران در محیط کار همراه است. (Penney & Spector نشان دادند که خودشیفتگی و رفتارهای شغلی مخرب با همدیگر رابطه دارند و این رابطه از طریق خشم میانجی‌گری می‌شود. (Kessler et al. (2010). مدل سه عاملی ماکیاولیسم که شامل مؤلفه‌های حفظ قدرت، تاکتیک‌های مدیریت خشن و رفتارهای دست‌کاری بود را معرفی کردند که با متغیرهای سازمانی رابطه دارد. (Schilbach et al. (2020). در مطالعه‌ای نشان دادند که جامعه‌سنجی از طریق الگوهای شناختی-هیجانی ناکارآمد و تحریف‌شده منجر به رفتارهای فردی و سازمانی ناکارآمد می‌گردد. (Paulhus (2014). معتقد است که دیگرآزاری با توجه به ماهیت بی‌رحمانه آن ممکن است با رفتارهای شغلی رابطه مثبتی داشته باشد. (Min et al. (2019). بین دیگرآزاری و بدرفتاری در محیط کار رابطه پیدا کرده‌اند. (2017). Miller مطرح کرده است که افراد دارای گرایش‌های دیگرآزاری ممکن است از آسیب‌زدن به امنیت شغلی کارکنان و نیز اهداف و سیاست‌های سازمان و حتی تخریب اموال فیزیکی احساس لذت کنند.

با توجه به مباحث نظری مطرح‌شده و نیز جمع‌بندی پژوهش‌های انجام‌شده به نظر می‌رسد در زمینه ارتباط صفات پنج‌گانه تاریک شخصیت، یعنی ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌سنجی، دیگرآزاری و کینه‌توزی به‌عنوان یک مدل پنج مؤلفه‌ای با مدل پنج مؤلفه‌ای رفتارهای شغلی مخرب پژوهش‌های جامع‌تری وجود ندارد، لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش صفات پنج‌گانه تاریک شخصیت در پیش‌بینی رفتارهای شغلی مخرب هست.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-همبستگی است که در آن صفات تاریک شخصیت به عنوان متغیرهای پیش‌بین و رفتارهای شغلی مخرب به عنوان متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده است. جامعه پژوهش شامل کارکنان صف ادارات و سازمان‌های دولتی و خصوصی شهر خوی در سال ۱۴۰۰ بودند که حجم آن در این پژوهش نامشخص است؛ بنابراین بر اساس حجم مناسب در پژوهش‌های همبستگی (Homan, 2013) از جامعه فوق تعداد ۲۰۰ نفر به‌صورت در دسترس انتخاب و به وسیله ابزارهای پژوهش مورد سنجش قرار گرفتند. ملاک‌های ورود عبارتند از؛ اشتغال به کار در یک سازمان یا شرکت، داشتن حداقل ۵ سال سابقه کار، عدم ابتلا به اختلال روانی و مصرف داروهای روان‌پزشکی و تمایل به شرکت در پژوهش بود. به منظور پیشگیری از شیوع کرونا و همچنین جلوگیری از اتلاف وقت افراد در محیط کار شیوه گردآوری داده‌ها به‌صورت آنلاین بود، به این ترتیب که ابزارهای پژوهش با استفاده از گوگل فرم به نسخه آنلاین تبدیل شد و لینک آن در اختیار نمونه پژوهش قرار گرفت. گردآوری داده‌ها در یک بازه زمانی یک‌ماهه انجام شد؛ علت بازه یک‌ماهه این بود که هم‌زمان با اجرای پژوهش و گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های تکمیل‌شده از لحاظ موارد مخدوش مورد غربالگری قرار می‌گرفت و گردآوری داده‌ها تا رسیدن به حجم نمونه تعیین شده ادامه یافت.

نمونه پژوهش شامل ۱۰۰ نفر مرد و ۱۰۰ نفر زن بود، میانگین (و انحراف استاندارد) سن شرکت‌کنندگان ۳۷/۸ (و ۸/۷۲) بود. از میان شرکت‌کنندگان؛ ۵۵ نفر دیپلم، ۱۶ نفر کاردانی، ۷۳ نفر کارشناسی و ۵۶ نفر کارشناسی ارشد بودند.

ابزار پژوهش

مقیاس صفات پنج‌گانه تاریک شخصیت (Dark Pentad Personality Trait Scale):

این مقیاس توسط (Yousefi et al. (2021) با استفاده از ترکیب نسخه فارسی مقیاس دوجین

کثیف (Yousefi & piri, 2016) نسخه فارسی مقیاس کوتاه تکانش دیگرآزاری (Yousefi & Imanzad, 2018) و نسخه فارسی مقیاس کینه‌توزی (Marcus et al., 2014) و بر اساس اعتباریابی متقاطع نسخه فارسی مقیاس صفات پنج‌گانه تاریک شخصیت تهیه شده است. این مقیاس دارای ۲۰ گویه است که از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود تا میزان تناسب گویه‌ها با وضعیت خودشان را در یک مقیاس ۷ درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) درجه‌بندی نماید. در این مقیاس هرکدام از پنج صفت تاریک شخصیت توسط ۴ گویه سنجیده می‌شود (ماکیاولیسم: ۴، ۳، ۲، ۱؛ جامعه‌ستیزی: ۸، ۷، ۶، ۵؛ خودشیفتگی: ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹؛ دیگرآزاری: ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳؛ کینه‌توزی: ۲۰، ۱۹، ۱۸، ۱۷) و نمرات بالا نشانگر بالا بودن هر یک از صفات تاریک شخصیت است. در پژوهش (Yousefi et al., 2021) ضرایب همسانی درونی این ابزار با استفاده از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای عامل‌های خودشیفتگی ۰/۸۳، ماکیاولیسم ۰/۷۹، جامعه‌ستیزی ۰/۷۴، دیگرآزاری ۰/۸۶، کینه‌توزی ۰/۸۲ و برای کل مقیاس ۰/۷۷ به‌دست آمد. ضریب بازآزمایی پرسش‌نامه که به فاصله دو هفته روی ۵۰ نفر از افراد نمونه اصلی پژوهش محاسبه شد برای کل پرسش‌نامه ۰/۷۵ و برای عامل‌های خودشیفتگی ۰/۷۹، ماکیاولیسم ۰/۷۶، جامعه‌ستیزی ۰/۷۰، دیگرآزاری ۰/۷۴ و کینه‌توزی ۰/۷۶ به‌دست آمد (Yousefi et al., 2021). در پژوهش حاضر مقادیر آلفای کرونباخ برای عامل‌های ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی، دیگرآزاری و کینه‌توزی به ترتیب برابر با ۰/۷۱، ۰/۷۴، ۰/۷۷، ۰/۷۳ و ۰/۷۵ و برای کل مقیاس ۰/۸۸ به‌دست آمد. روایی سازه این مقیاس در پژوهش (Yousefi et al., 2021) از طریق اعتبار یابی متقاطع و با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و نیز تأییدی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته بود.

فهرست رفتارهای شغلی مخرب (Counterproductive Work Behavior Checklist):

این پرسش‌نامه توسط Spector et al. (2006) به‌منظور فرمول‌بندی و سنجش رفتارهای شغلی مخرب و ضد تولید در سه نسخه ۴۵ سؤالی، ۳۲ سؤالی و درنهایت ۱۰ سؤالی (Spector et al., 2010) ساخته شده است. در پژوهش حاضر از نسخه ۳۲ سؤالی استفاده شده است که دربرگیرنده پنج رفتار شغلی مخرب شامل؛ سوءاستفاده (شامل سؤال‌های ۸، ۹، ۱۴، ۱۵، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۳۲)، اخلال در تولید (شامل سؤال‌های ۲، ۱۰، ۱۲)، خرابکاری (شامل سؤال‌های ۱، ۵، ۶)، سرقت (شامل سؤال‌های ۷، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۲) و ترک کار (شامل سؤال‌های ۳، ۴،

۱۱، ۱۳) بود. این پرسش‌نامه خود-گزارشی بوده و از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود تا فراوانی رفتارهای پنج‌گانه فوق را در یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱=هرگز، ۲=یک یا دو بار، ۳=یک یا دو بار در ماه، ۴=یک یا دو بار در هفته، ۵=هر روز) گزارش کنند. نمرات بالا در این ابزار نشان‌دهنده فراوانی رفتارهای شغلی مخرب (مانند، "آسیب‌رساندن عمدی به یک قطعه از تجهیزات یا اموال" یا "ترک کردن محیط کار زودتر از زمان مجاز") است. نتایج مطالعه تحلیل عاملی فهرست رفتارهای شغلی مخرب توسط سازندگان اصلی نشانگر استخراج پنج عامل به نام‌های سوءاستفاده، اخلال در تولید، خرابکاری، سرقت و ترک کار بود و ضریب همسانی درونی هر یک از عوامل که از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های پنج‌گانه به ترتیب برابر با ۰/۸۵، ۰/۶۳، ۰/۵۵، ۰/۶۳ و ۰/۶۴ و برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۶ به دست آمده بود (Spector et al., 2006). از آنجا که بر اساس جستجوی محققان پژوهش حاضر نسخه فارسی این ابزار در دسترس نبود، مؤلفان طی مکاتبه با سازنده اصلی مقیاس و کسب اجازه (سازنده اصلی به شرط استفاده از ابزار صرفاً برای اهداف پژوهشی و نیز در اختیار گذاشتن داده‌های حاصل از نسخه فارسی با درخواست استفاده از ابزار موافقت نمود) برای استفاده از ابزار فوق به آماده‌سازی نسخه فارسی پرداختند. در گام اول، نسخه اصلی فهرست رفتارهای شغلی مخرب، توسط مؤلفان به فارسی برگردانده شد؛ سپس از یک متخصص زبان انگلیسی خواسته شد تا نسخه فارسی را به زبان انگلیسی برگرداند و از این طریق نسخه فارسی اصلاح شد و از برگردان صحیح و دقیق مفاهیم اطمینان حاصل شد. از سه نفر متخصص روان‌شناسی صنعتی و سازمانی خواسته شد تا روایی ظاهری پرسش‌نامه را بررسی و اعلام نظر کنند. پس از تأیید روایی ظاهری، پرسش‌نامه در قالب یک مطالعه مقدماتی بر روی یک نمونه ۵۰ نفری از دانشجویان کارشناسی روان‌شناسی که زبان مادری آن‌ها فارسی بود، اجرا و اشکالات موجود در متن از لحاظ روان و گویا بودن رفع شد. جهت رعایت اصول اخلاقی، پرسش‌نامه بدون نام اجرا شدند و به شرکت‌کنندگان گفته شد که شرکت در پژوهش داوطلبانه است و پژوهشگر متعهد شد که اطلاعات نمونه محرمانه حفظ شود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده نشان داد که مؤلفه‌های پنج‌گانه در نسخه فارسی قابل استخراج بوده و در کل ۵۶ درصد از واریانس کل پرسش‌نامه را تبیین کرد؛ هم‌چنین هر یک از آیتم‌ها دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۰۴ بر روی مؤلفه مربوط به خود بودند. هم‌چنین ضریب همسانی درونی این ابزار به روش محاسبه آلفای

کرونیباخ برای کل مقیاس ۰/۷۵ و برای مؤلفه‌های سوءاستفاده ۰/۷۴، اخلال در تولید ۰/۶۶، خرابکاری ۰/۶۹، سرقت ۰/۷۲ و ترک کار ۰/۷۱ به‌دست آمد. همچنین ضریب دونیمه کردن برابر با ۰/۷۶ به‌دست آمد.

یافته‌ها

داده‌های پژوهش با استفاده از شاخص‌های توصیفی و روش‌های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام و از طریق نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ مورد تحلیل قرار گرفت.

شاخص‌های توصیفی به‌دست‌آمده از گروه نمونه در جدول ۱ گزارش شده است.

Table 1. Mean, standard deviation, skewness and kurtosis of predictor and criterion variables

			Components	Mean	Sd	Skewness	Kurtosis
Criterion variables	Counterproductive Work Behavior	Abuse	25.71	4.89	0.79	0.35	
		Production deviance	4.9	2.5	-1.01	0.81	
		Sabotage	4.2	2.19	-0.34	0.51	
		Theft	6.3	2.51	0.11	-0.37	
		Withdrawal	6.6	3.34	0.44	1.09	
Predictor variable	Dark personality traits	Machiavellianism	11.47	5.93	0.98	-0.68	
		Psychopathy	14.35	4.78	-0.07	-0.04	
		Narcissism	20.11	4.91	0.59	-0.26	
		Sadism	10.66	5.36	-0.22	0.11	
		Spitefulness	11.08	4.18	0.48	0.25	

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار و همچنین مقادیر کجی و کشیدگی متغیرهای پیش‌بین و ملاک را همراه با مؤلفه‌های آن‌ها نشان می‌دهد. همان‌طور که اطلاعات ارائه‌شده در جدول فوق نشان می‌دهد مقادیر مربوط به کجی و کشیدگی که در دامنه صفر تا ± 1 قرار دارد، نشانگر توزیع نرمال متغیرها است و انحراف از مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌ها وجود ندارد. همبستگی متغیرهای پیش‌بین و ملاک در جدول ۲ ارائه شده است.

Table 2. Correlation coefficients of research variables

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Abuse	1									
Production deviance	0.31**	1								
Sabotage	0.46**	0.41**	1							
Theft	0.55**	0.26**	0.09	1						
Withdrawal	0.29**	0.49**	0.16	0.25*	1					
Machiavellianism	0.44**	0.21*	0.08	0.13	0.22*	1				
Psychopathy	0.33**	0.59**	0.33**	0.55**	0.47**	0.36**	1			
Narcissism	0.38**	0.14	0.18	0.22**	0.31**	0.13	0.08	1		
Sadism	0.17	0.38**	0.45**	0.19*	0.16	0.37**	0.39**	0.14	1	
Spitefulness	0.15	0.39**	0.24*	0.17*	0.19*	0.34**	0.54**	0.07	0.44**	1

*significant at the 0.05 level, **significant at the 0.01 level.

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد اغلب همبستگی‌ها بین صفات تاریک شخصیت و مؤلفه‌های رفتارهای شغلی مخرب به صورت مثبت معنی‌دار است. جامعه‌سنجی با تمامی رفتارهای شغلی مخرب همبستگی معنی‌دار داشت. قوی‌ترین همبستگی بین جامعه‌سنجی و اخلال در تولید ($r=0/59$, $p=0/01$) و جامعه‌سنجی با سرقت ($r=0/55$, $p=0/01$) مشاهده شد.

برای آزمون فرضیه قابلیت پیش‌بینی رفتارهای شغلی مخرب از طریق صفات پنج‌گانه تاریک شخصیت از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. پیش از تحلیل داده‌ها، پیش‌فرض‌های تحلیل رگرسیون مورد بررسی و تأیید قرار گرفت؛ به این صورت که حجم نمونه که ۲۰۰ نفر بود برای انجام تحلیل رگرسیون مناسب بود؛ داده‌های پرت با استفاده از جدول تشخیص کیس وایس، نمودار جعبه‌ای و نمودار ساقه و برگ شناسایی شده و سپس اصلاح و تعدیل شدند. مهم‌ترین مفروضه تحلیل رگرسیون یعنی هم‌خطی بودن متغیرهای پیش‌بین با استفاده از محاسبه شاخص عامل تورم واریانس و شاخص تحمل بررسی شد. مقادیر شاخص تورم واریانس در دامنه ۲/۷۹ تا ۴/۲۵ و مقادیر شاخص تحمل در دامنه ۰/۳۳ تا ۰/۶۱ قرار داشتند. با توجه به این‌که مقدار مورد پذیرش و مطلوب برای شاخص تحمل مقادیر بالاتر از ۰/۱ و برای تورم واریانس، مقادیر پایین‌تر از ۱۰ است، بنابراین با توجه به مقدار شاخص‌های محاسبه‌شده در این پژوهش مشخص می‌شود که مفروضه هم‌خطی بودن رعایت شده است. نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های پنج‌گانه رفتارهای شغلی مخرب بر اساس صفات تاریک شخصیت در جدول‌های ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ گزارش شده‌اند.

Table 3. Predicting abuse variable through dark personality traits

Model	Variable	Coefficients				Model Summary			
		Std. Error	Beta	t	sig	F	sig	R	R ²
1	Machiavellianism	0.04	0.25	4.45	0.001	19.80	0.001	0.31	0.09
2	Machiavellianism	0.04	0.22	3.88	0.001	14.07	0.001	0.42	0.17
	Psychopathy	0.05	0.16	2.81	0.005				
3	Machiavellianism	0.04	0.23	4.15	0.001	10.82	0.001	0.47	0.22
	Psychopathy	0.08	0.21	3.27	0.002				
	Narcissism	0.07	0.19	2.36	0.006				

آن‌گونه که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که صفات تاریک ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی سهم معنی‌داری در پیش‌بینی مؤلفه سوءاستفاده دارند. در تحلیل رگرسیون به روش گام‌به‌گام، متغیر پیش‌بینی که بالاترین سهم را در پیش‌بینی متغیر ملاک دارد، در گام اول وارد تحلیل می‌شود و سپس در گام‌های بعدی، متغیرهای پیش‌بین بعدی که به ترتیب پایین‌ترین سهم را دارند، وارد تحلیل می‌شوند. فرایند ورود متغیرهای پیش‌بین به تحلیل تا جایی ادامه می‌یابد که دیگر هیچ‌کدام از متغیرهای پیش‌بین باقی‌مانده قادر به افزایش واریانس تبیین‌شده متغیر ملاک نباشند و بنابراین متغیرهای پیش‌بینی که سهم معنی‌داری در پیش‌بینی ندارند، حذف می‌شوند. صفت ماکیاولیسم بیشترین سهم را با حدود ۹ درصد در پیش‌بینی سوءاستفاده داشته است و سپس با اضافه شدن جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی به ترتیب واریانس پیش‌بینی‌شده به ۱۷ و ۲۲ درصد افزایش یافته است.

Table 4. Predicting Production deviance variable through dark personality traits

Model	Variable	Coefficients				Model Summary			
		Std. Error	Beta	t	sig	F	sig	R	R ²
1	Psychopathy	0.03	0.32	5.17	0.001	25.14	0.001	0.39	0.15
2	Psychopathy	0.05	0.28	4.83	0.001	19.94	0.001	0.45	0.20
	Sadism	0.05	0.25	3.79	0.001				
3	Psychopathy	0.04	0.26	4.91	0.001	16.25	0.001	0.49	0.24
	Sadism	0.04	0.23	4.74	0.001				
	Spitefulness	0.06	0.21	3.54	0.002				

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که صفات تاریک جامعه‌ستیزی، دیگرآزاری و کینه‌توزی سهم معنی‌داری در پیش‌بینی مؤلفه اخلال در تولید دارند. در معادله پیش‌بینی مؤلفه اخلال در تولید، بیشترین سهم را صفت جامعه‌ستیزی با سهم ۱۵ درصد داشته است در گام‌های بعدی با افزودن

دیگرآزاری و کینه‌توزی به معادله، واریانس پیش‌بینی شده به ترتیب به ۲۰ و در نهایت ۲۴ درصد افزایش یافته است.

Table 5. Predicting Sabotage through dark personality traits

Model	Variable	Coefficients				Model Summary			
		Std. Error	Beta	t	sig	F	sig	R	R ²
1	Psychopathy	0.03	0.12	2.08	0.004	12.34	0.001	0.31	0.09
2	Psychopathy	0.04	0.18	2.96	0.002	10.32	0.001	0.35	0.12
	Sadism	0.05	0.19	3.23	0.001				

همان‌طور که نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که صفات تاریک جامعه‌ستیزی و دیگرآزاری می‌توانند به صورت معنی‌داری مؤلفه خرابکاری را پیش‌بینی کنند؛ بنابراین جامعه‌ستیزی ۹ درصد و دیگرآزاری ۳ درصد از واریانس مؤلفه خرابکاری را پیش‌بینی کرده‌اند.

Table 6. Predicting Theft through dark personality traits

Model	Variable	Coefficients				Model Summary			
		Std. Error	Beta	t	sig	F	sig	R	R ²
1	Psychopathy	0.05	0.13	2.25	0.002	4.81	0.011	0.29	0.08

همان‌طور که نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که فقط صفت جامعه‌ستیزی با سهم ۸ درصد توانست به صورت معنی‌دار مؤلفه سرقت را پیش‌بینی نماید.

Table 7. Predicting Withdrawal variable through dark personality traits

Model	Variable	Coefficients				Model Summary			
		Std. Error	Beta	t	sig	F	sig	R	R ²
1	Psychopathy	0.04	0.13	2.53	0.005	11.08	0.001	0.34	0.11
2	Psychopathy	0.03	0.17	3.43	0.002	9.65	0.001	0.36	0.13
	Narcissism	0.03	0.21	4.96	0.001				

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که صفات تاریک جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی سهم معنی‌داری در پیش‌بینی مؤلفه ترک شغل دارند. سهم متغیر جامعه‌ستیزی در پیش‌بینی مؤلفه ترک شغل، ۱۱ درصد و سهم خودشیفتگی ۲ درصد بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

رفتارهای انحرافی و ناکارآمد در محیط کار، یک حوزه پژوهشی مهم در سازمان‌های امروزی است؛ زیرا این رفتارهای می‌توانند اثرات مخرب و زیان‌باری را هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی ایجاد کند. رفتارهای شغلی مخرب، علاوه بر اینکه بر نتایج کار هر یک از کارکنان تأثیر می‌گذارد، می‌تواند تأثیرات اجتماعی و روانی متفاوتی نیز بر آنها و در نتیجه بر وجهه کل سازمان داشته باشد. از این رو، شناخت عوامل تعیین‌کننده احتمالی انحراف در محل کار مهم است. ویژگی‌های شخصیتی، به‌ویژه صفات نابهنجار شخصیتی از عوامل تأثیرگذار در رفتارهای شغلی ناکارآمد و مخرب هستند. به این ترتیب، آنها را می‌توان به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای شکل‌های مختلف رفتارهای انحرافی در محل کار در نظر گرفت (Zettler, 2020). با این پیش‌زمینه، هدف پژوهش حاضر شناسایی نقش و سهم مدل جدیدی از ویژگی‌های شخصیتی نابهنجار یعنی صفات تاریک شخصیت در پیش‌بینی رفتارهای شغلی مخرب بود که شامل سوءاستفاده، اختلال در تولید، خرابکاری، سرقت و ترک کار است. برای این منظور، هر یک از رفتارهای شغلی مخرب به‌وسیله صفات پنج‌گانه ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی، خودشیفتگی، دیگرآزاری و کینه‌توزی از طریق تحلیل همبستگی و رگرسیون به روش گام‌به‌گام مورد پیش‌بینی قرار گرفتند.

در مرحله اول، ماتریس همبستگی نشان داد که صفت ماکیاولیسم قوی‌ترین همبستگی را با مؤلفه سوءاستفاده ($r=0/44$, $p=0/01$) دارد. صفت جامعه‌ستیزی با همه رفتارهای شغلی مخرب رابطه مستقیم و معنادار داشت و قوی‌ترین همبستگی بین جامعه‌ستیزی و اختلال در تولید ($r=0/59$, $p=0/01$) مشاهده شد. مؤلفه خودشیفتگی قوی‌ترین همبستگی را با سوءاستفاده ($r=0/38$, $p=0/01$) نشان داد. دیگرآزاری، قوی‌ترین رابطه را با خرابکاری ($r=0/39$, $p=0/01$) داشت. در نهایت، کینه‌توزی با اختلال در تولید ($r=0/39$, $p=0/01$) همبستگی بالا نشان داد. این یافته‌ها با نتایج حاصل از پژوهش‌های (Kish-Gephart et al., 2010)، (Penney & Spector, 2002)، (Jonason & O'Connor, 2017)، (O'Boyle et al., 2012)، (Penny et al., 2010)، (Miller, 2017) و (Min et al., 2019) در زمینه رابطه صفات تاریک شخصیت و رفتارهای شغلی مخرب همسویی دارد.

در مرحله دوم صفات پنج‌گانه ماکیاولیسم، جامعه‌سنیزی، خودشیفتگی، دیگرآزاری و کینه‌توزی به‌عنوان متغیر پیش‌بین لحاظ شدند تا سهم آنها در پیش‌بینی مؤلفه‌های رفتارهای شغلی مخرب از طریق اجرای تحلیل رگرسیون به روش گام‌به‌گام مورد آزمون قرار گیرد. نتایج نشان داد که مؤلفه سوءاستفاده از طریق صفات ماکیاولیسم، جامعه‌سنیزی و خودشیفتگی به‌صورت معنی‌داری قابل پیش‌بینی است و در حدود ۲۲ درصد واریانس متغیر سوءاستفاده توسط این صفات تبیین می‌شود. در گام اول ماکیاولیسم به‌تنهایی توانست ۹ درصد از واریانس مؤلفه سوءاستفاده را تبیین نماید که این مقدار با افزودن جامعه‌سنیزی در گام دوم به ۱۷ درصد و درنهایت با افزودن خودشیفتگی به معادله رگرسیون به ۲۲ درصد رسید. ماکیاولیست‌ها به دلیل در پیش گرفتن یک منش مبتنی بر نفع شخصی در روابط بین‌فردی با دیگران، به دنبال سوءاستفاده و حداکثر بهره‌برداری در راستای منافع خویش هستند. به نظر می‌رسد سوءاستفاده در محیط کار از طریق صفت جامعه‌سنیزی نشانگر یک منش هنجارشکنانه است؛ جامعه‌سنیزیها اعتقاد دارند که دیگران مستحق و سزاوار سوءاستفاده هستند. خودشیفتگی متغیر دیگری بود که توانست رفتار مخرب سوءاستفاده را پیش‌بینی نماید و این امر می‌تواند ناشی از طرح‌واره استحقاق این افراد باشد که برای خودشان جایگاه خاص و ویژه‌ای را قائل هستند و سوءاستفاده مجاز انگاشته می‌شود (Zeigler-Hill & Marcus, 2016).

یافته‌های در زمینه پیش‌بینی مؤلفه اخلال در تولید نشان داد که در گام اول صفت جامعه‌سنیزی توانست ۱۵ درصد از واریانس مؤلفه اخلال در تولید را پیش‌بینی کند؛ سپس در گام بعدی دیگرآزاری با ورود به معادله توانست میزان واریانس را به ۲۰ درصد افزایش دهد و در نهایت با افزودن کینه‌توزی به معادله واریانس پیش‌بینی‌شده متغیر اخلال در تولید به ۲۴ درصد ارتقا یافت. بهره‌وری مستلزم تعامل کارکنان با یکدیگر و شکل‌گیری اهداف گروهی به‌جای اهداف فردی است. از آنجا که جامعه‌سنیزیها منافع فردی را مقدم می‌شمارند لذا اهداف جمعی دستخوش مشکل می‌شود. یک فرد دیگر آزار ممکن است با ایجاد اخلال در فرآیند تولید احساس لذت نماید و یا یک فرد کینه‌توز ممکن است مشکلات ارتباطی خود با دیگران را از طریق روش‌های مخربی مانند ایجاد خلل در تولید نشان دهد (zettler, 2020).

در زمینه پیش‌بینی مؤلفه خرابکاری یافته‌ها نشان داد که صفات جامعه‌سنیزی و دیگرآزاری نقش معناداری در پیش‌بینی این مؤلفه دارند و در مجموع ۱۲ درصد از واریانس رفتار شغلی خرابکاری به‌وسیله این دو صفت تبیین می‌شود. (Serenko & Choo (2020) اعتقاد دارند که خرابکاری یکی از برجسته‌ترین رفتارها در محیط کار است که از جامعه‌سنیزیها سر می‌زند و به‌نوعی می‌توان گفت که

خرابکاری یکی از ترجیحات جامعه‌ستیزها در مقابله با هنجارهای اجتماعی و محیط‌های کار است. خرابکاری در محیط کار باعث ایجاد مشکل و دردسر برای دیگران می‌شود، بنابراین افراد دارای صفت دیگرآزاری که به دنبال ایجاد آزار و اذیت در دیگران به‌منظور کسب لذت هستند، ممکن است دست به خرابکاری بزنند.

در رابطه با پیش‌بینی مؤلفه سرقت از طریق صفات پنج‌گانه تاریک شخصیت، تحلیل رگرسیون نشان داد که فقط صفت جامعه‌ستیزی قادر پیش‌بینی این مؤلفه است و توانست تنها ۸ درصد از واریانس مؤلفه سرقت را تبیین کند. در تبیین چرایی این رابطه (O'Boyle et al., 2012) معتقد هستند که بین صفت جامعه‌ستیزی و سرقت در محیط کار رابطه وجود دارد و این رابطه از طریق متغیر بازدارنده‌ی زدایی و تکانشی عمل کردن میانجی‌گری می‌شود.

آخرین تحلیل رگرسیون که مربوط به پیش‌بینی متغیر ترک شغل از طریق صفات تاریک شخصیت بود آشکار کرد که از بین پنج صفت تاریک شخصیت جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی سهم معناداری را در پیش‌بینی این مؤلفه دارند و در مجموع ۱۳ درصد از واریانس ترک شغل را تبیین می‌نمایند. رعایت نظم و انضباط فردی در محیط کار به‌ویژه حضور در محیط کار یکی از ویژگی‌های کارکنان مؤثر و کارآمد است، ولی با توجه به این‌که افراد جامعه‌ستیز با هرگونه مقررات و نظم اداری ممکن است مشکل داشته باشند، لذا معمولاً ترک شغل و غیبت‌های مکرر در محیط کار در این افراد رایج است. ترک شغل و غیبت‌های افراد خودشیفته ممکن است به لحاظ انگیزه‌ها و پویایی‌های شخصیتی متفاوت از ترک شغل افراد جامعه‌ستیز باشد؛ معمولاً در افراد خودشیفته این رفتار شغلی مخرب به دلیل وجود طرح‌واره استحقاق و تمایل به متمایز بودن از دیگران است. گاهی افراد خودشیفته کاری را که به آن مشغول هستند در شأن و جایگاه خود نمی‌دانند و یا آنچه را از شغل دریافت می‌کنند با آنچه به سازمان محل کارشان می‌دهند برابر نمی‌دانند و در نتیجه ممکن است به خودشان این حق را بدهند که شغل خودشان را ترک کنند و در جستجوی شغلی دیگر باشند (Zettler, 2020; Penney & Spector, 2002). در تبیین کلی و جمع‌بندی یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های شخصیت به‌ویژه ویژگی‌های ناکارآمد و ناسازگارانه شخصیت، در پیش‌بینی رفتارهای شغلی انحرافی و مخرب سهم دارند. این یافته‌ها به‌گونه‌ای مستقیم حاکی از اهمیت توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در سازمان‌ها، صنایع و به‌طورکلی در محیط‌های کار است تا از این طریق بتوان افرادی را گزینش کرد که متعهد و همسو با اهداف سازنده سازمانی باشند.

در این زمینه Hashemian Bpjnord et al. (2020) معتقدند که باید نقش عوامل شخصیتی در عملکرد شغلی مشخص شود تا قبل از به‌کارگیری افراد بتوان عملکرد آن‌ها را پیش‌بینی کرد و از بین گزینه‌های مختلف، افرادی را که بیشترین و مؤثرترین عملکرد شغلی برای آن‌ها پیش‌بینی شده است، به کار گرفت.

یکی از کاربردهای مهم یافته‌های پژوهش حاضر این است که از طریق این تحلیل‌های شخصیتی می‌توان الگوهای شخصیتی مؤثر در رفتارهای شغلی مخرب را که هزینه‌های مادی و اجتماعی گرانی به سازمان‌ها و صنایع وارد می‌کنند، شناسایی کرد و از طریق اعمال غربالگری‌های شخصیتی از ورود آن‌ها به مشاغلی که نیازمند مشارکت، تعامل، همکاری و انسجام بین‌فردی است، جلوگیری نمود و سازمان را به‌سوی پیشگیری از اتلاف هزینه‌های مادی و معنوی و نیز افزایش بهره‌وری رهنمون ساخت. هم‌چنین نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به‌عنوان یک راهنما برای تدوین بسته‌های مداخله‌ای برای کارکنان شاغلی به کار گرفته شود که با رفتارهای شغلی مخرب درگیر هستند.

محدودیت عمده پژوهش حاضر این بود که نمونه پژوهش به روش تصادفی انتخاب نشده بود؛ با توجه به محدودیت‌هایی که پاندمی کرونا به وجود آورده بود از روش نمونه‌گیری در دسترس برای دستیابی به نمونه استفاده شد؛ بنابراین باید در زمینه تعمیم یافته‌های پژوهش با احتیاط عمل نمود. نویسندگان امیدوار هستند تا در سایه یافته‌های پژوهش حاضر که در نوع خود منحصر به فرد می‌باشد، در وهله اول روان‌شناسان صنعتی و سازمانی و در وهله دوم مدیران منابع انسانی و سایر متخصصانی که در گزینش و استخدام کارکنان درگیر هستند، برای موضوع غربالگری افراد دارای صفات تاریک شخصیت اهمیت قائل شده و آن را جدی بگیرند تا از این رهگذر نیروی انسانی به کار گرفته‌شده در خدمت و همسو با اهداف سازمانی باشد.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از تمامی از کارکنان ادارات و سازمان‌های دولتی و غیردولتی شهر خوی که در انجام این پژوهش شرکت داشتند، کمال تشکر را داریم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Afshari, Ali. (2016). *An introduction to industrial and organizational psychology*. Tehran: Arjmand Publications.
- Aghayousefi, A., Siahjani, L., & Yazdkhasti, H. (2017). Relationship between personality traits and organizational procrastination in Hospital Employees. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3(2), 41-64.
- Aghaz, A., Ziaie, M., & Farzad, G. (2016). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: An individual differences approach. *Organizational Culture Management*, 14(1), 155-179.
- Bereczkei, T. (2018). *Machiavellianism: The psychology of manipulation*. London: Routledge.
- Buckels, E. E., Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2013). Behavioral confirmation of everyday sadism. *Psychological Science*, 24(11), 2201-2209.
- Chabrol, H., Van Leeuwen, N., Rodgers, R., & Séjourné, N. (2009). Contributions of psychopathic, narcissistic, Machiavellian, and sadistic personality traits to juvenile delinquency. *Personality and Individual Differences*, 47, 734-739.
- Chughtai, M. S., Khan, H. S. U. D., Shah, S. Z. A., & Yusrini, L. (2020). Dark triad, counterproductive work behaviors, workplace incivility, and the role of Islamic work values: A moderated mediation model. *Business Ethics and Leadership*, 4(4), 56-67.
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85.
- DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The five-factor model and the dark triad. *Personality and Individual Differences*, 74, 55-60.
- Hashemian Bpjnord, N., Moghaddas Zadeh Bazzaz, M., & Alidoosti, F. (2020). Prediction of Job Performance through Weighted Personality Traits: Hierarchical analysis Method. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 379-398.
- Homan, H.A. (2013). *Structural equation modeling using Lisrel software*. Tehran; Samt Publications.
- James, S., Kavanagh, P. S., Jonason, P. K., Chonody, J. M., & Scrutton, H. E. (2014). The Dark Triad, schadenfreude, and sensational interests: dark personalities,

- dark emotions, and dark behaviors. *Personality and Individual Differences*, 68, 211–16.
- Jonason, P.K., O'Connor, P.J. (2017). Cutting corners at work: an individual differences perspective. *Personality and Individual Differences*, 107, 146–53.
- Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E., & Penney, L. M. (2010). Re-examining machiavelli: A three-dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 1868-1896.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Trevino, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95, 1–31.
- Marcus, D. K., Zeigler-Hill, V., Mercer, S. H., & Norris, A. L. (2014). The psychology of spite and the measurement of spitefulness. *Psychological Assessment*, 26, 563–574.
- Miller, M. J. (2017). *The influence of dark personality on counterproductive work behaviors*. Presented in The 33rd Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology. Chicago, Illinois.
- Min, H., Pavisic, I., Howald, N., Highhouse, S., & Zickar, M. J. (2019). A systematic comparison of three sadism measures and their ability to explain workplace mistreatment over and above the dark triad. *Journal of Research in Personality*, 82, 103862.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97, 557–579.
- Özsoy, E. (2018). Dark Triad and Counterproductive Work Behaviors: Which of the Dark Triad Traits is More Malevolent? *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 742–756.
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421-426.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556–563.

- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 126-134.
- Pinker, S. (2011). *The better angels of our nature: Why violence has declined*. New York, NY: Viking.
- Schilbach, M., Baethge, A., & Rigotti, T. (2020). Why employee psychopathy leads to counterproductive workplace behaviors: An analysis of the underlying mechanisms. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 693-706.
- Serenko, A., & Choo, C. W. (2020). Knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior: The role of narcissism, Machiavellianism, psychopathy, and competitiveness. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2299-2325.
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781-790.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.
- Sypniewska B. (2020). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Advances in Cognitive Psychology*, 16(4), 321-328.
- Yousefi, R., & Imanzad, A. (2018). Validating the dark tetrad personality model. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 24(2), 190-201.
- Yousefi, R., & Piri, F. (2016). Psychometric properties of persian version of dirty dozen scale. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 22(1), 67-76.
- Yousefi, R., Ahmadi, E., Mirzazadeh, A. (2021). Cross-validation of the dark pentad personality traits model. *Journal of Modern Psychological Researches*, 16(61), 95-110.
- Zeigler-Hill, V., & Marcus, D. K. (2016). *The dark side of personality*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Zettler, I. (2020). Personality and counterproductive work behavior. In *encyclopedia of personality and individual differences* (pp. 3576-3584). Cham: Springer International Publishing.